

# Frauen in Naturwissenschaft und Technik – ein Konferenzbericht und etwas mehr

Von Prof. Dr. sc. techn. Beate Reetz, Sektion Energieumwandlung der TU Dresden



Die Autorin dieses Beitrags ist als ordentlicher Professor für industrielle Energiewirtschaft in der Sektion Energieumwandlung tätig. Fotos: Jäpel, Sütterlin (2)

## Der Kongreß

Der 16. Bundesweite Kongreß von Frauen in Naturwissenschaft und Technik fand vom 24. bis 27. Mai 1990 in Münster statt. Das Motto, ein Zitat von Richard Bach, „Illusionen“: „Niemand wird Dir ein Wunsch geben, ohne daß Dir nicht auch die Kraft verliehen würde, ihn zu verwirklichen. Es mag allerdings sein, daß Du Dich dafür anstrengen mußt.“, stellte die Veranstalter dem Tagungsheft voran – symbolisch für ihr eigenes Bemühen um die Organisation des Kongresses, symbolisch für die Teilnehmerinnen, die sich in ihrem Studium, in ihrer beruflichen Tätigkeit ständig mit Anforderungen konfrontiert sehen, die Engagement, Kreativität, den Willen zum Erfolg aber auch solidarisches Mitgefühl beanspruchen.

Zum 16. Mal fand dieser Kongreß in der Bundesrepublik statt, immer über „Himmelfahrt“ mit ständig wechselnden Orten – zum ersten Mal mit Beteiligung von Frauen aus der DDR. Etwa 500 Anmeldungen gab es in Münster aus der BRD – etwa 100 aus der DDR. Die tatsächliche Teilnahme von Frauen aus der DDR lag bedeutend darunter – es gelang nie, „uns“ zusammenzufinden.

Der lockere Stil der Organisation, die Vielzahl paralleler Veranstaltungen bildeten die Ursachen (vielleicht auch die nicht vorhandene zentralistische Administration). Jede Frau konnte mit einer Anknüpfung an der großen Tafel in der Eingangshalle der „Überwasser-Schule“ als dem „Hauptort“ des Kongresses zu einer eigenen Veranstaltung einladen. Die vorwiegend als Seminare gestalteten Zusammenkünfte wurden mit der persönlichen Vorstellung der Teilnehmerinnen und ihrer Motive für die Wahl gerade „dieser Veranstaltung“ eingeleitet. Die Seminarleitung übernahmen Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder im Berufsleben erprobte Frauen.

Themen wie „Wissenschaft und Konkurrenz“, „Wissenschaftlerin sein – Mutter sein“, „Frauen und Ökologiekritik“, „Frauen im Ingenieurstudium – es sollen mehr werden, aber wie“, „Frauen und Lehre – Umsetzung von feministischen Theorien“ waren an der Tagesordnung; es wurden offene Probleme und Erfahrungen angesprochen, mit Theorien verknüpft, die mir bis dahin fremd waren. Wichtig für mich als Energiewirtschaftlerin empfand ich die Teilnahme an dem Seminar „Frauen in Alternativbetrieben und -organisationen“. Bericht wurde über die Praxistätigkeit von Ingenieurinnen im Bereich der Nutzung regenerativer Energiequellen. Eines ihrer Ziele liegt in der Schaffung von Frauenbetrieben, die das Management, die Projektierung und Ausführung von Anlagen zur Nutzung von alternativen Energien übernehmen. Fördermittel sind in Aussicht gestellt. Erfahrungen mit Frauenbetrieben wurden diskutiert.

## Die Frauen aus Tübingen

Auf meine Fragen nach Erfahrungen mit Konzepten zur Frauenförderung in Hochschulen und Universitäten wurde ich immer wieder auf die Frauen „aus Tübingen“ verwiesen. Ihr Seminar „Frauenförderung an der Uni – eine unangenehme Geschichte“ brachte dann auch den AHA-Effekt: Frauenbeauftragte im bezahlten „öffentlichen Dienst“ – für eine Universität, für einen Fachbereich (so an der TU Berlin-West); Frauenvertreterinnen in den Berufungsausschüssen; Beschluß des Senats der Universität Tübingen im Juni 1988 über eine Richtlinie für sein eigenes Handeln mit dem Titel „Grundsätze des Senats der Universität Tübingen zur Frauenförderung mit dem Ziel der Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile“ – viele Informationen über einen Kampf, der von „der Basis“ getragen wird.

Die genannte Richtlinie ist nicht bin-

dend für die Fakultäten, sagte Heike Otto aus Tübingen. Sie unterbreitete zusammen mit anderen Frauen in der Kommission für Frauenförderung dem Rat ihrer Fakultät für Chemie und Pharmazie die Empfehlung, eine „Maßnahme zur Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile an der Fakultät für Chemie und Pharmazie“ zu beschließen.

Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre beinhalten den Anteil der an Frauen zu vergebenden Promotionsstellen abhängig vom Ist-Anteil der Absolventinnen im Fachbereich. Entsprechend soll die Vergabe von Stellen des weiteren wissenschaftlichen Dienstes einschließlich der C<sub>1</sub> bis C<sub>4</sub>-Stellen (Hochschullehrer) abhängig vom Ist-Anteil an Doktorandinnen im jeweiligen Fachbereich festgelegt werden. Gefordert wird die öffentliche Ausschreibung dieser Planstellen mit dem Zusatz: „Die Universität Tübingen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung.“

Es wäre noch vieles aus dem Tübinger Papier zu zitieren. Zum Beispiel auch die „Flankierende Maßnahme“: „Die Fakultät strebt die Einrichtung einer Kindertagesstätte an“. Grundsätzlich ist das Bemühen spürbar, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in allen Ebenen auf das Niveau des Studentinnenanteils zu heben.

Frauen üben Solidarität mit Frauen – eine Beobachtung, die durch den ganzen Kongreß geprägt wurde. Frauen wissen am besten um Frauenprobleme; sie können bewußt fördern, ohne zu überfordern. Sie können das Arbeitsklima so beeinflussen, daß die wissenschaftlich tätigen Frauen den ihren männlichen Kollegen analogen (oder höheren?) Anforderungen in harmonischer, offener, kollegialer Atmosphäre zu entsprechen vermögen. Ein Traum der Tübinger? Ist dieses „Traumstadium“ in unserer Universität überwunden? Wie ist unsere Wirklichkeit?

## Die „Frauenpyramide“ an unserer Universität

Wir hatten Pläne zur Frauenförderung. Hatten und haben wir ein Mitspracherecht von Frauen im Fördergeschehen? Haben Frauen und Männer zu erfahren versucht, wie es den Frauen nach einer abgeschlossenen „Qualifizierungsmaßnahme“, vielleicht auch nach der Übernahme einer qualifikationsgerechten Tätigkeit ergeht; wie sie „ankommt“, um vielleicht als Beispiel und Vorbild zu wirken? Das Bild zeigt unsere „Frauenpyramide“. Der Anteil der Studentinnen betrug im Frühjahr 1990 35,5 % bei einer Gesamtzahl der DDR-Direktstudenten von 9340. Die Frauenanteile der wissenschaftlich Tätigen sinken von den „Fleißarbeiterinnen“ – im wesentlichen Lehrer im Hochschuldienst – von ebenfalls 35 % auf einen Anteil der Hoch-

schullehrerinnen von 4,8 % (Stand Ende 1988; von Ende 1989 war keine vergleichbare Statistik verfügbar).

Interessant ist die Zuordnung der Hochschullehrerinnen zu Fachrichtungsbereichen (Fakultäten/Sektionen) entsprechend einer Tabelle. Wir werden durch die Abberufungen in den ehemaligen Sektionen 01 und 02 sicher demnächst einen geringeren Anteil von Hochschullehrerinnen im TU-Maßstab gegenüber 1988 aufzuweisen haben. Im Bereich Naturwissenschaft und Technik sind zwei Professorinnen tätig. Werden es bald mehr? Die 1. Juni-Ausgabe 1990 des „Dresdner Universitätsjournals“ gab Auskunft über die „Für die Berufung zum Professor per 15. 9. 1990 Vorgesetzten“. Es waren auch Dozenten aufgeführt. Frauennamen suchte ich vergebens.

Zur Vorbereitung eines Beitrags für die Konferenz in Münster riskierte ich als Laie auf soziologischem Gebiet eine Meinungsumfrage. 18 Fragenkomplexe wurden von etwa 100 Teilnehmern, davon 93 % Studenten unterschiedlicher Semester, beantwortet. Der Anteil der befragten Frauen lag bei etwa 40 %. Frage Nummer 6: „Akzeptieren Sie weibliche Hochschullehrer? Wenn ja, unter welchen Bedingungen?“ ergab eine Nein-Stimme. Begründet mit „Hysterie, Ausfall durch Kinder und Krankheit“ (er war zum Glück noch nie in einer meiner Vorlesungen; ich kenne auch keine Hochschullehrerin mit Kleinkindern!).

Die Häufigkeit der Ja-Stimmen-Bedingungen – Fachkompetenz 78 %, Lehrbefähigung 49 %, trotzdem Frau (keine Emanze) 13 %, kein Sonderstatus (im Sinne von Privilegien) 8 % – ist sicher als repräsentativ einzuordnen. Der mehrfach benannte Vorteil „psychologisches Einfühlungsvermögen“ ist ebenso bemerkenswert wie die als Nachteil deklarierte Aussage „höhere Leistungsanforderungen gegenüber männlichen Hochschullehrern“.

Eine Quotenregelung im fachlichen Bereich wurde allerdings von etwa 90 % der männlichen Beteiligten und von 75 % der Frauen abgelehnt. Die Quotenregelung im politischen Bereich wurde auch nur von 25 % der Männer und 35 % der Frauen befürwortet. Ein Widerspruch zu der Reaktion auf Frage 6? Nicht unbedingt, wenn nach dem Beispiel der Tübinger Frauen kontinuierlich im Berührungsgeschehen auf Chancengleichheit von Bewerberinnen geachtet bzw. ihnen Mut durch Vorbilder und Solidarität vermittelt wird.

Die in der TU tätigen Männer und Frauen sollten gemeinsam versuchen, diesen Prozeß voranzubringen. Unsere Kollegen sollten versuchen, die Frauenarbeit in wissenschaftlichen Gremien im Sinne der Frauenförderung und Beispielwirkung zu akzeptieren. Drei promovierte Frauen ausschließlich aus den ehemaligen Sektionen 01 und 02, die möglicherweise schon nicht mehr Angehörige der TUD sind, sowie drei Studentinnen allein im Wissenschaftlichen Rat der TU Dresden werden die verbesserungswürdige Situation nicht zu verändern vermögen.

## Künftiges Hochschulrahmengesetz sollte Frauen nicht weiter ins Abseits stellen

Die Frauenkommissionen der Technischen Universität Dresden, der Karl-Marx-Universität Leipzig, der Technischen Universität Chemnitz, der Hochschule für Verkehrswesen, der Pädagogischen Hochschule und der Medizinischen Akademie Dresden, der LPG-Hochschule Meißen, der Ingenieurhochschule Zittau und der Bergakademie Freiberg unterbreiten der zukünftigen Landesregierung Sachsen für das Hochschulrahmengesetz folgenden Vorschlag zur Bildung von Gleichstellungsreferenten an sächsischen Hochschulen:

1. Um die gleichberechtigte Mitarbeit der Frauen und gleiche Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für die Frauen zu sichern, ist an jeder Hochschule ein Gleichstellungsreferat zu bilden, das sich aus der Frauenbeauftragten der Hochschule und den gewählten Frauenbeauftragten der Fachbereiche zusammensetzt.

2. Die Frauenbeauftragte der Hochschule unterstützt den Rektor und den Senat der Hochschule bei seiner Auf-

zustellen. Ist sie hauptamtlich tätig, hat sie für die Dauer der Tätigkeit Anspruch auf die Vergütung vor Übernahme der Tätigkeit, mindestens aber auf die Vergütung einer Dozentin. Sie erhält während ihrer Amtszeit Kündigungsschutz. Nach Ablauf ihrer Tätigkeit hat sie das Recht, an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren und Qualifizierungen für inzwischen gewachsene Anforderungen nachzubolen.

6. Das Gleichstellungsreferat arbeitet eng mit den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule zusammen.

7. Durch entsprechende Quotierung in allen Leitungsgremien der Hochschulen ist das Mitspracherecht der Frauen zu sichern.

Da in den Fakultäten aller naturwissenschaftlichen und technischen Fakultäten unserer Universität keine Frau vertreten ist, halten es die Frauenkommission und die „Initiative Frauen“ für unbedingt erforderlich, daß neben der unverzüglichen Einrichtung eines Gleichstellungsreferates an der Uni in den Fakultäten ehrenamtliche Frauenbeauf-



gabe, die Chancengleichheit für die weiblichen Hochschulangehörigen herzustellen und zu sichern. Sie erarbeitet Frauenförderrichtlinien, über die der Senat beschließt.

3. Die Wahl der Frauenbeauftragten erfolgt durch die Frauen oder Frauenvertretungen der Hochschule. Die Wahlperiode entspricht der des Senats oder entsprechender Gremien.

4. Die Frauenbeauftragte der Hochschule ist eine vom Personalrat und der Gewerkschaft unabhängige Interessenvertreterin der weiblichen Beschäftigten der Hochschule und im Rahmen ihrer inhaltlichen Arbeit nicht an Weisungen gebunden. Sie ist stimmberechtigtes Mitglied des Senats und besitzt Rede-, Antrags-, Initiativrecht und aufschiebendes Einspruchsrecht in allen Angelegenheiten, die Fraueninteressen betreffen.

5. Die Frauenbeauftragten sind entsprechend ihrer Aufgaben als Frauenbeauftragte und in Abhängigkeit von der Größe der Einrichtung vollständig oder teilweise von ihren Dienstaufgaben frei-

trage gewählt werden, die Mitglied der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen sind. Daneben ist es sinnvoll, daß der Personalrat eine Frauenkommission bildet, in der alle weiblichen Beschäftigten vertreten sind.

Ein Mitspracherecht der Frauen im Senat, im Universitätsrat und in den Fakultätsräten halten wir insbesondere in der gegenwärtigen Umbruchsituation der Gesellschaft für außerordentlich notwendig, weil wir sonst befürchten, daß man die Frauen zunehmend in Außenseiterpositionen drängt. Gegenwärtig werden die Interessen der Frauen durch die gewählten Vertreterinnen der Frauenkommission der Gewerkschaft – in Zusammenarbeit mit der „Initiative Frauen“ – wahrgenommen, die bis zur Bildung des Gleichstellungsreferats dem provisorischen Personalrat angegliedert sind.

Dr. Schober (Sektion 05), Vorsitzende der Frauenkommission, Dr. Schöne (Sektion 14), Stellvertreterin, Dr. Richter (Sektion 07), für die „Initiative Frauen“

## Die Frauenfrage an den Hochschulen

Westdeutsche Rektorenkonferenz stellt Benachteiligung fest und will Förderung

Da stimmt was nicht: Vierzig Prozent aller Studienanfänger sind Frauen. Von den Absolventen sind es nur noch 35 Prozent. An den Dokortiteln sind Frauen mit 25 Prozent beteiligt. Bei den Habilitationen sind sie nur noch mit acht Prozent dabei. Frauen haben 22 Prozent aller wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen inne, aber wenn diese Beamtensstatus haben, dann bekleiden Frauen sie nur zu knapp 13 Prozent. Und bei den Hochschullehrern bilden Frauen eine Minderheit von fünf Prozent.

Diese Zahlen sind so sattnam bekannt, daß sie zum Klippeschulwissen in der Bildungspolitik gehören. Peinlich sind sie wenigen. Sie gehören nicht zu den Argumenten, die in einem Vergleich gegen eine Hochschule verwendet werden. Daß sich gegen die hergebrachten akademischen Usancen etwas tun lassen muß, ist dennoch nicht länger Förderung nur weniger Frauen. Die Westdeutsche Rektorenkonferenz hat nun die bekannte Analyse der Benachteiligung mit eigenen Nachfragen unter ihren Mitgliedshochschulen bekräftigt und eigene Forderungen aufgestellt.

Das Hochschulrahmengesetz verpflichtet die Hochschulen, sich um die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen

bestehenden Nachteile zu bemühen. Die Rektoren formulieren nun etwas zupak-



kender. Sie fordern „besondere Maßnahmen“, „individuelle Förderung und Rücksichten“. Sie stellen einen „akuten Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten in den Hochschulen“ – nur ein Fünftel bieten ihren Frauen eine Kinderbetreuung an – fest und fordern finanzielle Hilfen sowie mehr Kitas an den Hochschulen. Flexiblere Dienstzeiten besonders bei Teilzeitarbeitsverträgen sollen ermöglicht werden. Die – in den Bundesländern unterschiedlichen – Altersgrenzen bei Berufungen, Stipendien, Mittelbaustellen sollen überprüft und vereinheitlicht werden. Denn Frauen, sofern sie auch Mütter sind, sind älter als Männer, wenn es ans Bewerben geht.

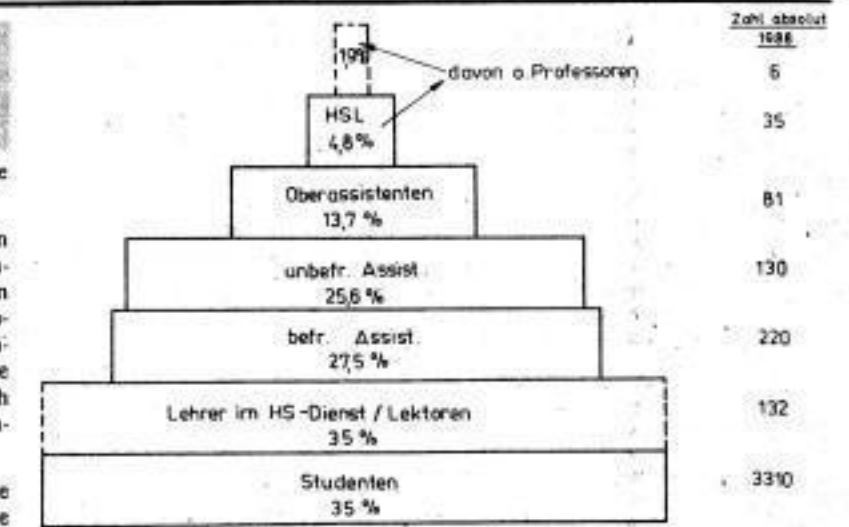
Die Maßnahmen, die solche Nachteile ausgleichen sollen, die mit Schwangerschaft, Kindererziehung und Hausarbeit zu tun haben, reichen jedoch nicht aus, um schnell mehr weibliche Promovenden und Habilitanden zu bekommen. „Zusätzliche gezielte Förderung“ sei dazu nötig, stellte die Westdeutsche Rektorenkonferenz fest. Dazu gehören es, Mädchen schon in der Schule für natur- und ingenieurwissenschaftliche Fächer zu interessieren. Bisher arbeiteten Wissenschaftlerinnen in den Fächern Germanistik, Sprachen, Pädagogik, Psychologie und

Sozialwissenschaften, und dort seien die Arbeitsmarktchancen schlecht.

Auch durch einfache Beteiligung von Frauen an den Gremien, die über Berufungen, Förderung und Einstellungen entscheiden, verspricht sich die Rektorenkonferenz Besserung. „Wiedereinstiegstipendien“ sollten Frauen die Rückkehr in die Forschung nach Schwangerschaft und Familienzeit leichter machen.

Die Rektorenkonferenz ist gegen die Quotierung von Stellen für Frauen. Sie tritt jedoch für zusätzliche Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen ein, wenn diese nicht eine Benachteiligung in den „normalen“ Programmen nach sich ziehen. Ein Drittel der befragten Hochschulen besitzt frauenspezifische Stellenbesetzungsrichtlinien.

Frauenkommissionen oder die Stelle einer Frauenbeauftragten hält die Rektorenkonferenz für nötig. Möglichst sollte die Frauenbeauftragte Professorin oder wissenschaftliche Mitarbeiterin sein. Sie müsse „gesichertes Informations-, Präsenz-, Rede-, Kontroll- und Initiativrecht“ haben. An über 60 Prozent der Mitgliedshochschulen der Rektorenkonferenz gibt es Frauenbeauftragte, an 20



Dieses Bild unterstreicht die Ausführungen von Frau Prof. Reetz. Es zeigt den Anteil von Frauen an wissenschaftlichem Nachwuchs und als Lehrer/Hochschullehrer (HSL) in der TUD.

weiteren Prozent soll es demnächst eine geben.

„Öffentliche Verantwortung für die Einlösung des Gleichberechtigungsgesetzes“ zu übernehmen, solle auch für die Forschung gelten. Die Frauenforschung müsse einen institutionalisierten Platz an deutschen Hochschulen erhalten, von ihr könnten wichtige Impulse ausgehen. Sie solle eher in die Fächer integriert werden als ein eigenes Institut erhalten.

Die 191 Mitgliedshochschulen, von denen drei Viertel die Fragen zur Situation

der Frauen beantworteten, sollen der Westdeutschen Rektorenkonferenz regelmäßig über die „Maßnahmen, Erfahrungen und Erfolge in der Förderung von Frauen berichten“. In „angemessener Zeit“ werde sich die Rektorenkonferenz mit dem Thema wieder befassen. Diese Ankündigung deutet dezent an, daß es an deutschen Hochschulen wohl noch einig Zeit lang eine „Frauenfrage“ geben wird.

(Aus „Der Tagesspiegel“, Berlin, vom 10. August 1990)